

노인전문간호사의 역할갈등 경험

Role Conflict Experience of Geriatric Nurse Practitioners

김세영*, 권영란**

세한대학교 간호학과*, 조선대학교 간호학과**

Se-Young Kim(seyeong77@sehan.ac.kr)*, Young-Ran Kweon(yrk@chosun.ac.kr)**

요약

목적: 본 연구는 노인전문간호사의 역할 갈등 경험을 알아보기 위한 질적 연구이다. 방법: 심층면담과 참여관찰을 통하여 자료를 수집하였다. 본 연구는 현상학적 방법을 이용한 질적연구로 5명의 노인전문간호사가 참여하였다. 자료수집은 심층인터뷰를 통하여 이루어졌고 인터뷰는 2-4회로 시간은 30분에서 2시간 정도가 소요되었다. 자료의 수집과 분석이 동시에 이루어졌으며 자료의 분석은 Colaizzi (1978)의 현상학적 방법을 사용하였다. 결과: 도출한 의미있는 진술은 총 75개였고, 이에 따른 의미구성은 총 12개였다. 구성된 의미로부터 6개의 주제를 정하였으며 3개의 주제군으로 범주화하였다. 범주화된 3개의 주제군은 '개인 내 역할갈등' '관계 내 역할갈등'과 '제도적 역할 갈등'으로 확인되었다. 결론: 노인전문간호사의 역할갈등을 해결하기 위해서는 법적 지위 보장 마련이 시급한 과제임을 본 연구는 보여주고 있다.

■ 중심어 : | 노인전문간호사 | 역할 갈등 | 질적연구 |

Abstract

Purpose: This study investigated experience of role conflict of geriatric nurse practitioners by qualitative study. Methods: This study is based on the qualitative research using phenomenological methodology. The research participants were 5 geriatric nurse practitioners. The data collection methodologies were in-depth interviews. The interviews were conducted 2 to 4 times where each interview lasted within the range of 30 minutes to 2 hours. The data collection and analysis were carried out simultaneously and the Colaizzi (1978) methodology was adopted for the data analysis. Results: As result of research, from 75 significant statements, 12 meaningful statements, 6 themes, and 3 clusters of themes were extracted. The 3 clusters of themes are : 'Intrapersonal role conflict', 'Relationship role conflict', and 'Institutional role conflict'. Conclusion: The finding of this study suggest the legal status guarantee have to be prepared in order to resolve the role conflict of geriatric nurse practitioners.

■ keyword : | Geriatric Nurse Practitioner | Role Conflict | Qualitative Research |

1. 서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 65세 이상의 노령인구 비율이 2000년

7.0%를 넘어서면서 고령화 사회에 진입하였고, 2012년 전체인구의 11.8%로 지속적으로 증가되는 현상을 보이고 있다[1]. 노인 인구의 증가와 더불어 노인 돌봄이 사회적 문제로 대두되었고, 이를 해결하기 위한 방안으로

접수일자 : 2014년 03월 25일

수정일자 : 2014년 04월 22일

심사완료일 : 2014년 05월 09일

교신저자 : 권영란, e-mail : yrk@chosun.ac.kr

2008년 7월 장기요양보험법을 시행하여 요양보호사 등을 노인 간호 인력으로 배치하였다. 그러나 요양보호사의 미비한 기초교육과 경력과 열악한 여건 속에 열악한 처우 등은 그들의 사기저하를 가져오면서[2] 오히려 노인 간호의 질적 저하를 초래하였다.

따라서 전문요양기관에서 짧은 경력을 가진 간호사 등의 불안감 해소와 질적인 간호를 위하여 환자에 대한 이해를 바탕으로 현장에서 즉시 자문이 가능한 간호사를 활용할 수 있는 제도가 강조되어 왔다[3]. 이러한 사회적 분위기가 반영되어 2012년 현재 우리나라의 노인 전문간호사 수는 1,576명에 이르게 되었다[4].

전문간호사 제도가 먼저 시행된 미국의 경우, 노인전문간호사의 역할 및 효과와 관련된 연구들이 다양한 측면에서 이뤄지고 있다. 노인전문간호사에 의해 관리되는 환자들은 재원기간이 감소하였으며[5], 만성질환을 갖고 있는 노인환자들의 경우에는 응급실 방문 횟수를 줄여주고 의사 진료 횟수를 줄여 주어 대상자의 삶의 질을 증진시키는 결과[6]를 통해 노인전문간호사 활용의 효과를 제시하고 있다. 국내에서도 노인전문간호사의 포괄적인 역할 수행이 노인의 삶의 질 향상과 비용 절감, 합병증 예방, 병원입원율의 감소를 가져 온다는 연구가 제시되었다[7]. 이러한 결과들은 노인전문간호사가 노인들에게 가장 적합한 건강관련 제공자임을 보여준다.

그러나 아직까지 우리나라에서는 전문간호사의 역할 및 활용방안 등에 대한 규정이나 제도적 지원이 미약한 실정이다. 이러한 현실은 임상현장에서 근무하는 노인전문간호사의 업무 수행이나 노인전문간호사를 양성하는 교육에도 영향을 주고 있다. 최근 노인전문간호사 교육기관에서는 교육 정원의 50.0%를 조금 넘는 수준으로 운영되고 있다. 또한 보다 전문적인 역할 수행을 기대했던 노인전문간호사들은 '의사만 가능한 의료행위'의 기준이 명확하지 않아 자기의 업무가 무면허 의료행위로 간주될 수 있기 때문에 석사과정을 통해 자격인정을 받은 전문간호사임에도 불구하고 늘 불안한 가운데 의료행위를 하며 정체성의 혼란을 호소하고 있다[8]. 이러한 전문직에 대한 정체성의 혼란은 역할갈등을 초래하는데, 역할갈등은 역할기대와 역할수행의 차이

에서 오는 불안정한 심리적 상태로 개인적 생각, 태도, 느낌과 행위에 대하여 개인이나 집단의 기준이나 가치 등과 일치하지 않을 때 일어나는 현상이다[9].

역할갈등은 조직의 효율성과 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 간호의 질을 저하시키고 업무의 효율성을 떨어뜨리게 된다. Sung과 Oh [10]의 연구에서 간호사의 역할갈등은 직무만족도와 역상관계가 있음을 제시하였다. Park과 Choe [11] 역시 간호사의 역할갈등은 역할모호성을 증진시켜 궁극적으로 직무만족도와 직무몰입도를 감소시켜 이직의도에 영향을 주고 있음을 주장하였다. 따라서 전문간호사의 역할갈등을 이해하고 이를 해결할 수 있는 방안을 마련하는 것은 매우 중요하다. 외국의 경우 의사와 전문간호사 사이의 역할갈등에 대한 연구들이 시행되고 있는데 그 내용을 살펴보면 전문간호사를 공식적인 인정을 하지 않으려한다거나 전문간호사 역할의 모호성과 인식의 부재 등으로 인한 역할갈등이 대부분이다[12][13]. 우리나라에서는 아직까지 전문간호사의 역할갈등에 대한 연구는 거의 이뤄지지 않고 있는 실정이다[14]. 노인전문간호사에 대한 최근의 연구는 '노인전문간호사 직무분석에 관한 연구'[15]가 있으나 연구대상자가 일반간호사인 한계를 가지고 있으며, 노인병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하는 연구들이 있을 뿐으로 노인전문간호사를 대상으로 하는 심층적 논의는 거의 이루어지지 않고 있어 노인전문간호사를 대상으로 한 노인전문간호사의 역할갈등에 대한 연구가 필요함을 보여주고 있다.

따라서 본 연구에서는 노인전문간호사들이 경험할 수 있는 역할갈등을 파악하고자 한다. 인간에 의해 경험되는 현상의 의미를 파악하고 그 의미를 밝히기 위해 가장 적합한 연구방법이 바로 현상학적 연구이다[16]. 또한 현상학은 해당분야의 변화를 위해서 연구자 자신과 대상자의 개인적 경험을 보다 깊고 정확하게 다가갈 수 있는 수단이 되기도 한다[16]. 궁극적으로 본 연구에서는 현상학적 연구방법을 통하여 노인요양기관에서 일하고 있는 노인전문간호사들이 경험하고 있는 실제적이고 잠재적인 역할갈등이 무엇인지를 확인한 후 이를 토대로 노인전문간호사의 역할갈등 해소방안 마련을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 문제는 ‘노인전문간호사가 경험하는 역할 갈등은 무엇인가?’이다. 본 연구의 목적은 노인전문간호사의 역할갈등을 그들의 입장에서 이해하고, 노인전문간호사가 경험하는 역할갈등 현상의 의미에 따른 주제를 확인하고 기술하여 노인전문간호사제도 활성화를 위한 기초자료를 제공하기 위함이다.

II. 연구방법 및 과정

1. 연구방법

본 연구는 노인전문간호사가 경험하는 역할 갈등이 무엇인지를 파악하기 위한 현상학적 연구이다.

2. 연구참여자

본 연구의 참여자는 노인전문간호사 석사과정을 이수한 후 노인전문간호사 국가고시에 합격하고 현재 임상현장에서 근무하는 노인전문간호사이다. 연구 참여자 선정은 본 연구에 필요한 개념과 범주가 포화될 때까지 면접자료를 수집하는 방법을 택하였으며 연구에 참여하기로 동의한 노인전문간호사로 선정하였는데 참여자들은 전남, 경남, 광주 지역의 병원과 요양원에 근무하는 노인전문간호사로 총 5명이었다.

3. 연구참여자에 대한 윤리적 고려

본 연구 참여자의 연구 참여 동의서는 본연구의 참여가 자발적으로 이루어지고, 수집된 자료는 익명으로 처리될 것이며, 또한 연구 목적으로만 자료를 사용할 것과 언제라도 원치 않을 경우에는 참여를 중단할 수 있으며, 연구 참여로 인해 초래되는 불이익이 없음을 명시하는 내용으로 구성되어 있다. 연구자는 참여자 개개인에게 직접 구두로 내용을 설명한 후 서면 참여 동의서에 서명을 받아 진행하였다. 또한 자료분석을 위한 자료저장은 연구자의 개인용 노트북 컴퓨터에 비밀번호를 지정하여 사용하였다.

4. 자료수집 방법 및 기간

자료수집 및 분석은 2012년 5월부터 2012년 7월까지 3개월에 걸쳐서 수행되었고 자료 수집과 동시에 자료 분석이 이루어졌다. 참여자의 허락 하에 녹음을 하였으며 녹음된 내용은 녹취록으로 작성하였다. 면담은 각 참여자마다 1~2회에 걸쳐 시행되었으며 병원 면담실, 학교 세미나실, 참여자 사무실, 커피숍 등에서 이루어졌다. 면담시간은 45분에서 1시간 정도 소요되었고 면담 횟수는 1회로 하고 필요시 전화 등으로 2차 면담을 실시하였다. 반구조화된 질문과 개방적 질문으로 면담을 진행하였다. 면담은 자료가 포화될 때까지 이루어졌다.

본 연구자들은 질적연구방법에 대하여 대학원과정에 서부터 수차례의 수업과 질적연구 세미나 등 다양한 훈련과정에 참여하여 역량을 강화하였고 박사학위 논문을 비롯하여 여러 편의 질적연구논문을 학술지에 게재한 바 있다.

본 연구에 사용된 반구조화된 질문은 ‘노인전문간호사과정을 처음 시작할 때 기대했던 것은 무엇입니까?’ ‘노인전문간호사를 처음 시작할 때의 기대와 현재 상황에 차이가 있다고 생각하십니까?’ ‘노인전문간호사의 고유한 역할은 무엇이라고 생각하십니까?’ ‘노인전문간호사로서 경험하는 역할갈등은 무엇이 있습니까?’ ‘앞으로도 노인전문간호사는 계속적으로 필요하다고 생각하십니까?’이었다.

5. 자료분석 방법 및 타당성 확보

본 연구는 현상학적 연구방법[16] 중 참여자로부터 기술된 내용에서 의미있는 문장이나 구를 추출하고 이를 기반으로 일반적이며 추상적인 진술을 만들어 의미를 구성하여 주제묶음으로 범주화한 후 경험의 본질적 구조를 기술하는 Colaizzi [17]의 분석방법을 사용하였다.

자료분석은 Colaizzi [17]의 6단계 분석방법에 의해 분석되었다. 절차는 다음의 6단계로 구성된다[16].

1단계: 연구현상과 관련된 의미있는 문장이나 구를 선택하여 의미있는 진술을 추출해낸다.

2단계: 의미있는 진술을 주의깊게 보면서 일반적이고 추상적인 형태로 재진술한다.

3단계: 의미 있는 진술과 재진술로부터 의미를 구성한다.

4단계: 구성된 의미에서 주제와 주제묶음으로 범주화한다.

5단계: 분석된 자료를 주제에 따라 총체적으로 철저히 기술한다.

6단계: 선행단계에서 확인된 경험현상의 공통적인 요소를 통합하여 본질적 구조를 진술하게 된다.

본질적인 구조의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위하여 본 연구는 진실성을 검증하는 기준으로 사실적 가치(true value), 적용성(applicability), 일관성(consistency), 중립성(neutrality)을 충족시키기 위해 노력하였다[16].

사실적 가치는 신용도(credibility)의 문제로 참여자들이 연구자의 연구 결과가 진실임을 증거해 주는 정도를 의미한다. 본 연구자는 연구참여자 중 3명에게 면담 기록과 분석 결과를 읽어 주어 참여자가 진술한 내용과 일치하는지 검증을 받았다.

적용성은 특정 상황에서 적용될 수 있는 정도를 뜻하며, 양적 연구의 외적 타당도에 해당하는 것으로, 본 연구는 참여자들의 진술에서 더 이상 새로운 내용이 나오지 않을 만큼 자료가 포화되었을 때 면담을 종결하였다. 또한 연구참여자 이외의 노인전문간호사 1명에게 연구결과를 읽어주고 자신의 경험에 비추어 내용이 의미있는지에 대하여 확인하였다.

일관성은 양적 연구에서 신뢰도에 해당하는 것으로 질적 연구에서는 감사 가능성으로 검증한다. 따라서 본 연구 과정 전반과 연구 결과에 관해 연구경험이 풍부한 간호학 교수 1인과 박사수료자 2명에게 자문을 받아 주제 범주화에 대한 수정작업을 거치면서 연구의 일관성을 높이기 위해 노력하였다.

중립성은 연구 과정과 결과에 있어서 모든 편견으로부터의 해방을 의미하는데, 이를 위해 본 연구자는 중립성을 유지하기 위해 연구에 대한 선이해, 가정, 편견 등을 개인일지에 기록하는 것을 연구가 완결될 때까지 계속하였고, 메모를 비교하는 작업을 통하여 중립성을 지키기 위해 노력하였다.

III. 연구 결과

1. 참여자의 일반적 특성

본 연구 참여자는 총 5명으로 모두 여성이며 연령은 37~50세였고 평균연령은 42세였다. 노인전문간호사 자격증을 소지하고 있는 노인전문간호사들로 구성되어있다. 참여자들의 근무지 형태는 노인요양병원 3명, 노인병원 1명, 노인요양시설이 1명이었다. 연구참여자들의 총 근무경력은 10년에서 20년으로 평균 15년의 병원근무경력을 가지고 있었으며, 노인전문간호사 자격을 취득한 후의 근무경력은 3년~6년으로 평균 4.4년으로 나타났다.

2. 분석결과

본 연구는 수집된 원자료로부터 Colaizzi [17]의 분석 방법으로 도출한 의미있는 진술은 총 75개였고, 이에 따른 의미구성은 총 12개였다. 구성된 의미로부터 6개의 주제를 정하였으며 3개의 주제군으로 범주화하였다. 범주화된 3개의 주제군은 '개인내 역할갈등' '관계 내 역할갈등'과 '제도적 역할 갈등'으로 확인되었다[Table 1].

주제군 1. 개인내 역할 갈등

주제 1군은 노인전문간호사의 역할갈등 중 개인 내 역할갈등으로, 이에 대한 주제는 '정체성의 혼란' '자존감 저하'로 나타났다.

1) 정체성의 혼란

노인전문간호사들은 자격증을 취득한 후에도 일반간호사와의 역할 구분이 뚜렷하지 않고 환자에게도 노인전문간호사로서의 역할을 할 수 없는 것으로 인하여 정체성의 혼란을 겪고 있었다.

(1) 전문간호사와 일반간호사의 역할구분이 불분명함
병원 내에서 노인전문간호사의 역할을 보장해주지 않으므로 일반간호사와의 역할이 불분명할 수밖에 없으며 제대로 된 전문간호사의 역할을 할 수 없어 역할갈등은 심해지게 된다. 또한 일반간호사와 구분없이 간

호를 수행하고 급여에서도 차이가 없으므로 전문간호사의 위치는 애매할 수밖에 없다.

“전혀 제도 안에서 보장받는 것이 없다보니깐 그냥 일반간호사나 전문간호사나 하는 일이 유사하고 병원 내에서 인정해주지 않으면 일반간호사나 전문간호사나 일하는 수준이 거기서 거기고 페이도 마찬가지로 하다 보니까 계속해서 요양병원 내에서 노인전문간호사에 대한 인지도는 계속평가절하가 되는 거죠”(사례 5)

“그냥 일반간호사나 오래 근무해서 그레이드가 높은 간호사나 전문간호사나 별반 차이가 없는거예요”(사례 5)

(2) 자격을 환자간호에 활용할 기회가 없어 위축됨
노인전문간호사는 보호자가 없는 경우가 대부분인 요양병원 등에서 노인을 위한 전문간호사가 필요하고 전문적인 케어를 해야 한다고 생각하나 자격증에 걸맞는 노인대상자를 위한 활동에 활용을 할 수 없는 부분에 대한 갈등을 갖고 있었다.

“보호자가 없는 요양병원이 거의가 대다수여서 그 안에서의 간호사의 역할은 일반 임상보다 훨씬 더 많은 역할을 요구하거든요(중략) 처음엔 이리저리한 기대치가 높긴 했지만 노인전문간호사로서 활동하는 게 없다 보니까 조금씩 위축되기 시작하죠. 그냥 자격증만 가지고 있을 뿐이지 활용할 기회가 많이 없죠”(사례 5)

2) 자존감 저하

(1) 자격이 필요없다는 생각 때문에 자존감이 저하됨
노인전문간호사가 요양병원 등에서 근무를 하면서 노인전문간호사자격증을 가지고 있다는 것이 자신의 자존감을 높이지 못하고 부끄러운 생각까지도 갖는다. 자격증을 따기 위한 노력들에 대하여 시간만 허비한 느낌을 갖기도 하고 노인전문간호사임을 밝히는 것도 부끄럽게 느껴질 때가 있을 만큼 자존감이 떨어지는 역할 갈등을 가지고 있었다.

“마치고 나서 현실로 돌아왔을 때는 그닥 바뀐 게 없는 그냥 시간만 허비한 듯한 그런 느낌들이 이 상당히 많이 들죠 노력을 많이 했음에도 불구하고”(사례 3)

“전문간호사로서의 입장을 전혀 배려를 해주지 않으

니까 상당히 자존감이 떨어지죠”(사례 5)

“좀 창피했을 때도 있었어요. 왜냐면 그 필요성이 거의 없거든요”(사례 2)

(2) 인정받고 싶었으나 바뀐 것이 없는 현실을 알게됨
연구참여자들은 노인전문간호사과정을 시작하면서 자신의 능력이나 위치향상을 기대하고 인정받을 수 있을 것이라는 기대를 갖고 있었다고 하였다. 그러나 자격증을 취득한 후에도 인정을 해주지 않는 자격에 대하여 헛고생한 느낌이 들면서 갈등을 갖게 된다.

“제가 전문가로서의 과정을 이수하고 자격증을 땀음에도 불구하고 인정을 해주질 않는거예요. 그러면 너무 내가 뭐하러 이런 공부를 했을까하고 헛고생한 거 같죠 정말”(사례 5)

“전문성을 가지고 간호를 하고 싶어서, 업그레이드 할 수 있는 계기도 될 수 있을 거 같았거든요”

주제군 2. 관계 내 역할 갈등

참여자들은 노인전문간호사에 대한 인식이 없고 일을 떠넘기거나 견제 대상으로 바라보는 의료종사자와의 관계에서 역할 갈등을 경험하고 있었으며 노인전문간호사에 대한 인식이 없는 환자에 대하여도 역할 갈등을 가지고 있었다.

1) 의료종사자와의 관계갈등

(1) 노인전문간호사에 대한 타의료종사자의 인식이 없음

참여자들은 노인인구의 급증으로 인해 노인간호사의 필요성이 부각되고 있는 현실임에도 불구하고 대부분의 의료종사자들이 노인전문간호사가 어떤 일을 하는지에 대한 인식이 없다고 하였다. 또한 많은 노인전문간호사들이 자격의 특성상 중간관리자의 위치를 가지고 일을 하는 까닭에 노인전문간호사의 전문적인 역할들이 중간관리자의 일과 구분되지 못하는 문제점도 가지고 있다. 따라서 관리자의 역할과 명확한 경계가 없기 때문에 노인전문간호사의 역할을 수행했을 경우에도 차이가 무엇인지 알지 못하겠다는 반응을 보이는 의료종사자들로 인하여 역할 갈등을 경험하고 있었다.

“병원에서 처음에는 제가 이 과정을 밟을 때 인정을 해 주겠다 뭐가 좀 더 보상을 하겠다 하셔놓고 이제 와서 하는 소리는 이거예요. 네가 노인전문간호사로서 한 것이 무엇이나 저는 노인전문간호사로서 병원에서 이 러저러한 일을 많이 했다고 생각하는데 이전에 제가 수 간호사로서 그런 일을 해왔기 때문에 의미를 두지 않는 것 같아요”(사례 5)

“식사 그냥 일반식사 땀다 그런 생각을 하지 특별히 노인전문간호사를 따고 식사를 땀다 그걸 인정을 안해요 자격증 하나 더 있지 그렇게만 생각하지 이 노인전문간호사가 어떤 일을 하는지 잘 몰라”(사례 1)

(2) 일을 떠넘기거나 견제 대상으로만 바라봄

노인전문간호사에 대한 인식이 있는 의료인조차도 간호사의 입지가 굳건해 지는 것에 대하여 견제하면서 일반간호사와 다르다는 것을 인정하고 싶어하지 않을 뿐만 아니라, 일을 떠넘기려는 생각만으로 노인전문간호사를 바라보고 전문간호사의 전문성을 인정하고 싶어하지 않는 부분에 대한 역할 갈등이 있다.

“전문간호사가 있다는 거에 대해서 나이가 젊으신 분들 같은 경우는 좀 견제하는 왜냐하면 아무래도 요양병원 내에서의 간호사 입지가 더 굳건해질 수가 있으니까 견제하는 모습도 보이는 한편 나이가 많은 의사선생님들인 경우는 본인의 일을 떠넘길 수 있을 거라고 생각하는 그 두 가지 관점이 상당히 많아요”(사례 5)

2) 대상자의 인식없음으로 인한 갈등

(1) 노인전문간호사에 대한 환자들의 인식의 없음

참여자들은 노인전문간호사 노인들에게 전문적인 관리를 제공할 수 있는 인력임에 대하여 전혀 알지 못하는 환자들이 많다고 하였다. 노인전문간호사에 대한 인식이 없는 대상자에 대한 부분도 노인전문간호사로서의 역할 갈등을 가져오는 요인이 되고 있었다.

“환자들이 느끼는 노인전문간호사에 대한 인식은 전혀 없어요”(사례 1)

“평균수명이 90세 100세까지 늘어났기 때문에 그래서 전문적으로 관리할 수 있는 사람들을 많이 요구하고 있거든요. 전문간호사라면 그런 사람들의 요구에 부응

할 수 있을 것 같아요 하지만 지방에 있어서 그런지 아직 인식은 잘 못하는 것 같아요”(사례 2)

“노인병원에 근무하는 간호사를 노인전문간호사라고 알고 있는 것 같더라고요”(사례 3)

주제군 3. 제도적 역할갈등

노인전문간호사로서의 역할을 할 수 있는 제도적 보장이 없음으로 인한 심한 역할 갈등을 경험하였다. 이에 대한 주제는 ‘지위보장이 안됨’ ‘경제적 유인이 없음’으로 확인되었다.

1) 지위보장이 안됨

(1) 노인전문간호사의 역할에 대한 법적 보장이 없음
참여자들은 노인전문간호사의 역할이 법적으로 보장되지 않기 때문에 실력은 인정하더라도 이용만 당하고 정당한 보수를 받을 수있는 근거가 없어서 역할 갈등이 심하다고 하였다. 노인전문간호사 과정에서 배운 내용들을 실무에서 행할 법적인 지위가 없기 때문에 지식이 활용되지 못할 뿐만 아니라 노인전문간호사로서의 일을 포기하는 일들이 생기고 있다고 하였다.

“법적근거는 마련해 지지는 않았지만 책에서 배운 것처럼 그런 일을 하고 싶은데 그 일을 할 수 있는 여건이 좀 못돼요(중략)지금 실무영역 자체가 안돼요”(사례 1)

“의사의 할 일은 다해주고 있고 페이는 간호사페이로 받고 내부적으로는 너의 실력을 인정하지만 법적으로는 그게 없기 때문에 이용하는 거죠”(사례 3)

(2) 역할 모호성과 한계로 인해 역할을 회피함

참여자들은 의사가 없을 경우 노인전문간호사에게 당연히 해야 하는 일이라고 떠맡겨 일을 시키고도 막상 문제가 생겼을 때는 보호받을 방법이 없다고 하였다. 또한 비용이나 지위와 관련해서도 보장되는 것이 없다 보니 할 수 있는 일에 대해서도 피하는 경우들이 생긴다. 노인전문간호사는 보호받을 수 있는 장치가 없는 노인전문간호사의 역할을 해야 하므로 일을 회피하게 되고 어떻게 행동해야 할지 애매하여 역할 갈등을 겪게 된다.

“병원 내에서는 의사가 없을 때는 네가 노인 전문간

Table 1. Theme Cluster

theme cluster	theme	formulated meaning	significant statements
개인내 역할갈등	정체성의 혼란	전문간호사와 일반간호사의 역할구분이 불분명함	<ul style="list-style-type: none"> · 전혀 제도 안에서 보장받는 것이 없다보니 그냥 일반간호사나 전문간호사나 하는 일이 유사하고 병원내에서 인정해주지 않으면 일반간호사나 전문간호사나 일하는 수준이 거기서 거기고 페이도 마찬가지로 하다보니까 계속해서 요양병원내에서 노인전문간호사에 대한 인지도는 계속 평가절하가 되는 거죠 · 그냥 일반간호사나 오래 근무해서 그레이드가 높은 간호사나 전문간호사나 별반 차이가 없는 거예요
	자존감 저하	자격이 필요없다는 생각 때문에 자존감이 저하됨 자격을 환자간호에 활용할 기회가 없어 위축됨	<ul style="list-style-type: none"> · 마치고 나서 현실로 돌아왔을 때는 그닥 바뀐 게 없는 그냥 시간만 허비한 듯한 그런 느낌들이 상당히 많이 들죠 노력을 많이 했음에도 불구하고 · 전문간호사로서의 입장을 전혀 배려를 해주지 않으니깐 그것 때문에 상당히 자존감이 떨어지죠 · 그분들도(의사들) 저희를 인정하고 싶지 않아해요. 그러다보니까 노출하기가 부끄러워지더라고요
	자존감 저하	인정받고 싶었으나 바뀐 것이 없는 현실임	<ul style="list-style-type: none"> · 제가 전문가로서의 과정을 이수하고 자격증을 땀음에도 불구하고 인정을 해주질 않는거예요. 그러면 너무 내가 뭐하러 이런 공부를 했을까하고 헛고생한 거 같죠 정말. · 전문성을 가지고 간호를 하고 싶어서, 업그레이드 할 수 있는 계기도 될 수 있을 거 같았거든요
관계 역할 갈등	의료종사자와의 관계갈등	노인전문간호사에 대한 타의료종사자의 인식이 없음	<ul style="list-style-type: none"> · 병원에서 처음에는 제가 이 과정을 밟을 때 인정을 해 주겠다 뭔가 좀 보상을 하겠다 하셔놓고 이제 와서 하는 소리는 이거예요. 네가 노인전문간호사로서 한 것이 무엇이나 저는 노인전문간호사로서 병원에서 이러저러한 일을 많이 했다고 생각하는데 이전에 제가 수간호사로서 그런 일을 해왔기 때문에 의미를 두지 않는 것 같아요 · 석사 그냥 일반석사 땀다 그런 생각을 하지 특별히 노인전문간호사를 따고 석사를 땀다 그걸 인정을 안해요 자격증 하나 더 있지 그렇게만 생각하지 이 노인전문간호사가 어떤 일을 하는지 잘 몰라
	대상자의 인식없음으로 인한 갈등	노인전문간호사에 대한 환자들의 인식이 없음	<ul style="list-style-type: none"> · 환자들이 느끼는 노인전문간호사에 대한 인식은 전혀 없어요. · 평균수명도 90세 100세까지 늘어났기 때문에 전문적으로 관리할 수 있는 사람들을 많이 요구하고 있거든요. 전문간호사라면 그런 사람들의 요구에 부응할 수 있을 것 같아요. 하지만 지방에 있어서 그런지 아직 인식은 잘 못하는 것 같아요 · 노인병원에 근무하는 간호사를 노인전문간호사라고 알고 있는 것 같더라고요.
	지위보장이 안됨	노인전문간호사의 역할에 대한 법적 보장이 없음	<ul style="list-style-type: none"> · 법적근거는 마련해 지지는 않았지만 책에서 배운 것처럼 그런 일을 하고 싶는데 그 일을 할 수 있는 여건이 좀 못돼요(중략)지금 실무영역 자체가 안되요. · 의사의 할 일은 다해주고 있고 페이는 간호사 페이로 받고 내부적으로는 너의 실력을 인정하지만 법적으로는 그게 없기 때문에 이용하는 거죠
제도적 역할갈등	역할 모호성과 한계로 인해 역할을 회피함	역할 모호성과 한계로 인해 역할을 회피함	<ul style="list-style-type: none"> · 법적으로 이의제기를 해버리면 보호받을 수 있는 게 아무것도 없는거예요. 제가 위험성을 가지고 일을 했어도 비용이나 지위관련해서도 보장되는 것도 하나도 없고(중략) 그래서 할 수 있음에도 불구하고 일부러 안하는 경우도 많이 있어요. · 병원내에서는 의사가 없을 때는 네가 노인전문간호사니까 당연히 해야 되지 않느냐 하고 문제가 생겼을 때는 왜 의사가 해야 될 일을 내가 했느냐 그거에 대해 문제제기를 하니까 오히려 더 피하게 되죠.(중략) 오히려 전문간호사를 따고 나서부터는 더 딜레마에 빠져요
	처방권이 없어 처치의 한계를 느낌	처방권이 없어 처치의 한계를 느낌	<ul style="list-style-type: none"> · 제가 뭘 줄 수가 없어요 약처방이 안되서 그냥 후송을 해야 되는 거예요. 말 그대로 간호사는 그냥 후송만 해주는 사람이고 약만 있는지 없는지 확인해 주는 사람인거예요 · 거의 우리 수간호사들이 처방권을 내는 상황이거든요. 노인전문간호사에서 배운건 다해요 하지만 이게 티가 안 난다는 거죠. 이게 티가 안 나고 그냥 당연히 우리가 해야 되는 거 그런(한숨)
	경제적 유인이 없음	노인전문간호사에게 주어지는 유인(incentive)이 없음	<ul style="list-style-type: none"> · 문제는 제일 중요한 게 경제적인 거죠. 전문간호사라고 해서 수당이 더 되는 건 아니라는 거 그거 제일 불만이죠. 그게 불만이 아닐까요. 그만큼 일을 하잖아요 · 노인전문간호사는 있으면 그냥 이병원의 퀄리티가 높구나 질이 높구나 한 것 뿐이지 그거 외에는 없어요.
제도적 역할갈등	전문간호행위에 대한 수가책정이 없어 병원경영의 유인이 없음	전문간호행위에 대한 수가책정이 없어 병원경영의 유인이 없음	<ul style="list-style-type: none"> · 노인전문간호사 과정을 취득하고 근무를 하면 수가에 반영이 되지 않음 까 근데 정착 공부를 하고 보니까 현실성이 없는 거예요 · 수가에 반영이 되어져야 되요. 그래야 이게 차별화가 되고 인정을 해주는 거고 결국은 급여로 연결이 되는 거거든요 · 노인전문간호사가 이런 이런 일을 했을 경우에 우리가 수가책정이 되는 게 없잖아요. 그게 딜레마에 빠지는 거죠

호사니까 당연히 해야 되지 않느냐 하고 문제가 생겼을 때는 왜 의사가 해야 될 일을 내가 했느냐 그거에 대해 문제제기를 하니깐 오히려 더 피하게 되죠.(중략) 오히려 전문간호사를 따고 나서부터는 더 딜레마에 빠져요”(사례 5)

(3) 처방권이 없어 처치의 한계를 느낌

미국의 전문간호사는 우리나라와는 달리 처방권을 가지고 있다. 참여자들은 요양병원의 특성상 처방과 관련된 일들을 실제로 많이 하고 있지만 법적인 권한이 없기 때문에 표시 하지 않게 일만 하고 있다고 하였다. 전문간호사임에도 불구하고 약에 대해 확인만 해줘야 하는 하는 현실과 앞으로도 의사들이 처방권을 양보하지 않을 것이기 때문에 노인전문간호사가 처방권을 갖기 힘든 현실적인 한계로 간호현장에서 역할갈등이 있다.

“제가 뭘 줄 수가 없어요 약처방이 안되서 그냥 후송을 해야 되는 거예요. 말 그대로 간호사는 그냥 후송만 해주는 사람이고 약만 있는지 없는지 확인해 주는 사람 인거예요”(사례 2)

“거의 우리 수간호사들이 처방을 내는 상황이거든요. 노인전문간호사에서 배운 건 다해요 하지만 이게 티가 안 난다는 거죠. 이게 티가 안 나고 그냥 당연히 우리가 해야 되는 거 그런 거(한숨)”(사례 1)

2) 경제적 유인이 없음

(1) 노인전문간호사에게 주어지는 유인(incentive)이 없음

노인전문간호사 자격증을 가진 간호사들은 자격증으로 인한 자신들의 경제적 이득을 전혀 발생시키지 못하고 자격증 보유에 대한 자기만족일 뿐이다. 병원에서 노인전문간호사의 존재는 병원의 질이 높다는 평가를 받을 수 있다는 이점외에 실제로 병원측에서 그에 관한 인센티브를 주는 일은 없기 때문에 불만을 갖게 될 수밖에 없다고 하였다.

“문제는 제일 중요한 게 경제적인 거죠. 전문간호사라고 해서 수당이 더 되는 건 아니라는 거 그게 제일 불만이에요. 그게 불만이 아닐까요. 그만큼 일을 하잖아요”(사례 4)

“노인전문간호사는 있으면 그냥 이병원의 퀄리티가 높구나 질이 높구나 한 것뿐이지 그거 외에는 없어요.”(사례 5)

(2) 전문간호행위에 대한 수가책정이 없어 병원경영의 유인이 없음

참여자들은 노인전문간호사 과정을 시작할 때, 정식 전문간호사 등의 간호수행이 간호수가로 계산되는 것처럼 노인전문간호사의 활동도 수가반영이 될 것으로 기대했었다. 그러나 제도자체가 마련되지 않은 상황여서 현실성이 없다고 하였다. 따라서 노인전문간호와 관련된 간호수행횟수가 많은데도 법적인 근거가 없어 수가가 전혀 반영되지 않는 현실로 인한 딜레마가 크다.

“노인전문간호사 과정을 취득하고 근무를 하면 수가에 반영이 되지 않을 까 근데 정작 공부를 하고 보니까 현실성이 없는 거예요”(사례 2)

“수가에 반영이 되어져야 되요. 그래야 이게 차별화가 되고 인정을 해주는 거고 결국은 급여로 연결이 되는 거거든요”(사례 2)

“노인전문간호사가 이런이런 일을 했을 경우에 우리가 수가책정이 되는 게 없잖아요. 그게 딜레마에 빠지는 거죠”(사례 1)

IV. 현상학적 글쓰기

노인전문간호사는 전문간호사 자격소지자로서의 역할에 대한 정체성 혼란과 자존감 저하로 인한 개인내 역할 갈등을 느낀다. 병원내에서 노인전문간호사의 업무가 일반간호사와 다를 것이 없고 특별한 간호수행을 하는 경우가 있더라도 전문간호사로서의 역할로 인정되는 것이 아니라 수간호사로서의 일로 비취지면서 정체성의 혼란을 가져온다. 연구자, 변화 촉진자 등의 전문간호사로서의 역할과 전문적인 지식과 기술을 바탕으로 한 케어를 하고 싶어서 시작한 노인전문간호이지만 이제는 자격증만 가지고 있을 뿐 활용할 기회가 많지 않기 때문에 노인전문간호사의 역할에 대해 위축되는 느낌을 갖는다. 또한 노인전문간호사의 역할이 필요없다고 생각되는 현실로 인하여 자신의 위치를 노출하

는 것이 부끄럽거나 창피한 느낌이 들기도 하였으며, 전문간호사로서의 입장이 전혀 배려되지 않는 것 때문에 자존감이 떨어지는 경험을 하게 된다. 연구참여자들은 노인전문간호사가 되면 더 인정을 받고 자신의 위치를 향상시킬 수 있는 계기가 되리라고 기대했었지만 전혀 바뀐 게 없는 현실로 인하여 시간만 허비했다는 생각으로 인한 갈등이 심하다.

노인전문간호사는 개인내 역할 갈등이외에도 관계갈등을 경험한다. 병원 내 다른 의료종사자들은 전문간호사와 간호사의 차이에 대해 알지 못할 뿐만 아니라 자격증을 하나 더 가지고 있다는 것 외에 다른 의미를 두지 않는다. 또한 노인전문간호사의 전문적 역할 수행에 대하여도 중간관리자의 역할과 구분되지 않을 만큼 노인전문간호사에 대한 의료종사자의 인식이 없다. 의료종사자들은 노인전문간호사의 입지가 굳건해지는 것에 대해 견제할 뿐만 아니라 노인전문간호사에 대한 인식을 가지고도 노인전문간호사를 일반간호사로 평가하고 싶어 한다. 또한 본인의 일을 떠넘길 방편으로 노인전문간호사를 생각하기 때문에 노인전문간호사는 자신의 역할에 대해 갈등할 수밖에 없다. 노인전문간호사는 노인을 전문적으로 관리할 수 있는 전문가임에도 불구하고 환자들이 노인전문간호사에 대한 인식이 없기 때문에 전문적인 관리가 되지 못하는 경우들이 있어 노인전문간호사는 역할 갈등을 경험한다.

노인전문간호사들이 가장 크게 역할 갈등을 경험하는 부분은 제도적 역할 갈등이다. 노인전문간호사는 자격증을 가지고 있으나 그에 따른 지위보장은 되지 않는다. 배운 내용들을 실무에서 행할 법적 지위가 없어 노인전문간호사로서의 역할을 할 수 없는 경우가 많다. 제도가 받쳐주지 않아서 전문간호사들이 설자리를 찾지 못하고 결국 노인전문간호사를 포기하는 일들이 생긴다. 때때로 전문간호사라는 이유로 법적인 보호를 받지 못하는 처치를 시행하도록 강요받기도 한다. 그러나 노인전문간호사들은 문제가 생겼을 때 법적인 보호를 받을 수 없는 상황을 알기 때문에 할 수 있는 역할도 회피하게 되는 결과를 가져오고 있다. 또한 미국의 노인전문간호사들이 처방권을 갖고 있는 것과는 달리 우리나라의 전문간호사에게는 처방권이 없어 실제로 임상

에서 행해지는 많은 처치에 있어서 역할갈등은 더욱 심해지고 있다.

연구참여자들은 노인전문간호사 자격이 주는 경제적 유인이 전혀 없는 것에 대한 갈등을 경험한다. 자격을 갖추고 있는 만큼 더 많은 일을 하고 있는데도 노인전문간호사 자격으로 인한 수당이나 지위가 따로 주어지지 않고 자기만족에 머물러야 한다. 정신전문간호사의 간호수행이 간호수가로 책정되는 것처럼 노인전문간호사의 활동도 반영되기를 기대했었으나 법적인 근거가 마련되지 않아 노인전문간호사들의 제도와 관련한 역할갈등은 심각할 수밖에 없다.

V. 논의

본 연구의 결과 노인전문간호사의 역할갈등은 '개인내 역할갈등', '관계내 역할갈등', '제도적 역할갈등'인 3개의 주제군로 나타났다. 이를 중심으로 한 논의는 다음과 같다.

첫째, 연구 참여자들은 노인전문간호사로서의 정체성 혼란과 자존감 저하로 인한 개인내 역할갈등을 경험하고 있었다. 전문간호사의 역할에 대하여, 진료보조 또는 일반간호업무의 연장이 아닌 보다 전문적인 역할을 수행 할 것으로 기대했던 노인전문간호사들은 정체성의 혼란과 갈등을 호소한다[8]. 우리나라에서는 일반 임상간호사와 차별화된 노인전문간호사의 역할에 대한 기본적인 정의와 업무에 대한 구체적인 지침이 없다. 따라서 노인을 전문적으로 간호하기를 기대하는 전문간호사들이 경험하고 있는 전문 직업에 대한 정체성의 혼란은 역할갈등에 중대한 영향을 미친다[18], 임상 현장에서 노인전문간호사와 일반간호사의 역할모호성은 정체성의 혼란을 가중시켜 역할갈등을 초래 한다. 전문간호사의 책임이나 한계를 명확하게 제시함으로써 역할 모호성에 영향을 미치는 요인을 줄여나가야 할 것이다[14]. 미국의 노인전문간호사들이 그들의 축적된 연구와 실무경험을 통하여 전문간호사로서의 정체성이 증진됨에 따라 양질의 서비스를 제공하고 있는 것처럼 [19]. 우리나라의 노인전문간호사들도 권한 부여나 업

무범위의 확대 등을 통한 정체성 확립으로 그들의 자격을 노인전문간호에 적극 활용할 수 있도록 돕는 시책이 필요하다.

노인전문간호사들은 자격 취득 후에도 업무나 대우에 변화가 없어 시간만 허비한 느낌을 갖게 되면서 자존감의 저하를 경험하고 이로 인한 개인 내 역할갈등을 경험하고 있었다. 전문간호사의 명칭이나 업무, 역할에 대해 전체 응답자의 77.8%가 공식적인 인정을 받지 못하였고[12], 공식적으로 전문간호사 발령을 받은 전문간호사가 3.2%에 불과한 연구결과[14] 등에서 볼 수 있듯이 노인전문간호사들은 그들의 자격증에 대해 쓸모없게 생각하게 되면서 자존감이 저하되었다. 자존감의 저하는 역할갈등의 주요한 요인이기 때문에[20], 노인전문간호사의 필요성에 대한 인식 부족으로 인하여 겪게 되는 자존감의 저하는 개인 내 역할갈등을 경험하게 한다. 그러므로 노인전문간호사의 역할과 범위를 정확히 하는 등의 노력을 통해 정체성과 자존감을 높이기 위한 구체적 방안이 모색되어야 할 것이다.

둘째, 연구참여자들은 관계내 역할갈등을 갖고 있는 것으로 나타났다. 먼저 노인전문간호사들은 타의료종사자들의 노인전문간호사에 대한 인식의 부재로 인한 관계갈등을 느끼고 있었다. 실제로 병원 종사자들은 다른 의료인으로부터 전문가 인정을 받지 못하는 것에 대하여 스트레스를 받는다[21]. 또한 노인전문간호사들 일을 떠넘기거나 견제의 대상으로 바라보는 시각으로 인한 갈등을 겪고 있었는데, 이와 같은 문제는 외국의 경우에도 종종 찾아볼 수 있는 것으로, 특히 의사들은 전문간호사의 역할 및 기능에 대한 오해를 품고 있다[12]. 그들은 보건의료영역의 다른 전문가들이 지도자의 역할을 하고자 할 때, 불필요한 위기의식과 법적 책임감을 느끼며 견제하기도 한다[22]. 의사들의 권한남용과 책임전가로 인한 관계의 위축은 노인전문간호사에게는 더욱 자주 겪어야 하는 조직 내 갈등이다. 노인전문간호사는 의료 현장에서 지도자 역할을 수행할 수 있는 역량을 가지고 있음에도 불구하고 현실은 노인전문간호사의 전문성에 대한 인식조차 되지 않는 상황으로 인하여 노인전문간호사 제도가 유명무실해질 가능성을 우려하는 목소리가 높아지고 있다[23].

연구참여자들이 겪는 관계갈등의 또 다른 이유는 대상자의 노인전문간호사에 대한 인식이 없기 때문이다. 일반 대상자들은 전문간호사의 역할 정립이 미흡하거나 차별화된 역할이 없기 때문에 전문간호사에 대한 올바른 인식을 하지 못하고 있다[23]. 따라서 노인전문간호사가 노인 요양기관에서 자문, 전문가적 임상실무, 교육과 상담, 연구, 지도와 관리 등의 다양한 역할을 하는 전문가임에 대한 사회적 인식을 높이기 위한 적극적 홍보가 필요하다고 보여진다.

셋째, 연구참여자들은 제도적 역할갈등을 경험하고 있었다. 노인전문간호사의 지위보장이 되지 않는 제도에 대한 갈등은 노인전문간호사의 역할에 대한 법적 보장이 없기 때문에 발생하는 역할 모호성과 한계로 인해 전문간호 역할 수행을 회피하게 되는 결과를 가져온다. 간호사와 의사는 상보적 기능으로 인한 역할모호성이 발생하며 역할에 대한 인식의 차이로 인한 갈등이 자주 발생한다[13]. 미국의 경우에도 노인전문간호사제도 시행 시 가장 어려웠던 문제가 의사와의 업무구분이나 역할한계의 혼돈이었다[24]. 이러한 갈등을 해결하기 위해서는 노인전문간호사의 역할에 대한 법적 보장과 지위가 필요하다. 그러나 노인 요양기관들이 전문화된 노인간호를 위하여 노인전문간호사를 채용해야 하는 의무화된 규정조차 없다. 임상현장에서 노인전문간호사는 상급업무를 수행하지만 일반인은 물론 의료인내에서도 업무의 범위가 애매하고 모호할 수 있으며 업무영역에 대한 갈등의 소지가 있다[25]. 이처럼 역할에 대한 법적 보장이 없고 법적인 보호조치도 되지 않는 임상의 현실로 인하여 노인전문간호사는 자신의 역할을 포기한다. 노인전문간호사가 전문성을 갖추고 다른 사람에게 전문성을 인정받는다 하더라도 노인전문간호사에 대한 전문성을 법적으로 인정하지 않는다면 노인전문간호사의 역할갈등은 계속 될 수밖에 없을 것이다.

연구참여자들이 겪는 제도적 갈등의 또 다른 이유는 처방권이 없어 느끼는 처치의 한계로 나타났다. 노인전문간호사들은 노인간호 특성상 일차의료 현장에서 처방권이 필요한 경우가 많지만 우리나라의 전문간호사는 처방권이 없다. 이에 따른 필요한 약리학적 간호중재 수행을 위한 약물처방권을 획득하여야 하지만, 현재

의 범으로는 가능하지 않은 상태이다. 간호사는 의사와 간호사의 권한 불균형이 처방권과 관련되어 있다고 인식하고 있는데[26], 보건진료원이 갖고 있는 제한된 처방권의 형태처럼 양질의 노인전문간호를 위한 처방권한이 주어져야 할 것이다.

연구참여자들은 경제적 유인이 없음으로 인한 제도적 갈등을 경험하고 있었다. 노인전문간호사 자격에 대한 노인전문간호사의 유인(incentive)은 거의 전무한 상태일 뿐만 아니라, 노인전문간호사의 역할에 대한 수가 책정도 없기 때문에 병원경영과 관련한 병원측의 유인도 없다. 정신전문간호사의 경우에는 법률 제12071호에 해당하는 정신보건법에 따라 정신보건전문요원의 자격을 부여하여, 관련 업무와 범위가 명확하게 제시되어 있다. 또한 정신보건사업지침에 근거하여 자격을 갖춘 정신보건전문요원으로서의 간호사는 일반 간호사와 급여기준을 다르게 적용하고 있다. 그러므로 노인전문간호사의 유용성이 유명무실한 제도가 되지 않도록 하기 위한 제도적 변화가 가장 필요한 시점이다. 노인전문간호사제도 확정 시기부터 우려해 온 노인전문간호사 제도에 대한 법적, 제도적 문제들[7][24], 예를 들어 전문간호수행에 대한 수가책정이나 자격에 따른 수당지급 또는 역할에 대한 법적보장 등은 지금까지도 전혀 해결되지 못한 채 고스란히 노인전문간호사들의 몫으로 남겨져 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 노인전문간호사들이 경험하는 역할 갈등은 일반간호사들의 역할갈등의 내용과 차이를 보이고 있다. 일반간호사들은 주로 의사와의 관계에서 두드러지게 나타나는 역할갈등으로, 이것은 우리나라 뿐 아니라 외국의 경우에도 마찬가지로 나타나는 현상이다[27][28]. 그 내용을 살펴보면, 간호사의 의견수용이 되지 않는다거나 상하관계로 보는 시각 등 전문직 간호에 대한 존중이 이루어지지 않는 현실로 인한 것과, 수동적으로 변화가는 역할로 인한 전문성에 대한 의문과 간호정체성 상실 등이다. 이에 반하여 노인전문간호사의 역할갈등 경험은 노인전문간호사에 대한 낮은 인식, 보장되지 않는 법적지위, 일반간호사와 차별성이 없고 경제적 유인도 없는 등 개인내, 관계내 및 제도적인 다양한 차원의 갈등이라는 차이점을 보이

고 있다. 특히 제도적 보장이 되지 않는 현실에 대한 갈등이 노인전문간호사의 가장 큰 역할갈등으로 나타나고 있다.

노인전문간호사의 역할이 증대될수록 노인 간호에 대한 질적 서비스 향상뿐만 아니라 양적으로도 비용효과적인 결과를 나타낸다[29]. 전문간호사의 활용은 일차보건의료영역에서 자주 나타나는 진료의사의 부족과 의료진의 소진현상을 해결할 가장 이상적인 방법이며, 특히 노인전문간호사는 노인을 돌보는데 있어서 질적이고 효과적인 서비스 제공자이므로[30] 노인전문간호사제도가 계속 발전, 유지되기 위한 방안이 필요하다.

그러므로 노인전문간호사 제도를 활성화시키기 위한 구체적 실행방안을 강구해야 할 것이다. 첫째, 정체성의 혼란과 자존감 저하에 따른 개인내 역할갈등에 대한 새로운 정립을 위한 프로그램의 개발과 제도의 개선 등이 있어야 할 것이다. 둘째, 의료종사자들과 대상자들의 노인전문간호사에 대한 인식부재에 대하여는 노인전문간호사제도와 관련한 적극적인 홍보나 인식변화를 위한 교육이 필요할 것이다. 또한 노인전문간호사제도에 대한 본래의 취지를 살리고 전문간호행위에 관한 수가책정이나 그에 따른 인센티브의 적용과 역할에 대한 법적인 보장 등을 위한 제도적 마련이 시급할 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 노인전문간호사가 경험하는 역할 갈등을 알아보고, 그들이 역할갈등에 대하여 경험하는 현상의 의미에 따른 주제를 확인하여 노인전문간호사의 나아갈 방향을 모색하고자 실시하였다.

본 연구의 결과로, 3개의 범주를 중심으로 한 주요결과와 기술은 다음과 같다.

주제군 1은 '개인적 역할갈등'으로, 이에 대한 2개의 주제는 '정체성의 혼란'과 '자존감 저하'이다. 주제군 2는 '조직 내 역할갈등'으로 첫 번째 주제는 '의료종사자와의 관계갈등'이며, 두 번째 주제는 '환자들이 노인전문간호사에 대한 인식이 없음으로 인한 갈등'이다. 주제

군 3은 '제도적 역할 갈등'이다. 이에 대한 2개의 주제는 '보장된 법적 지위가 없음', '경제적 유인이 없음'으로 나타났다.

노인전문간호사들은 전문적이고 체계적으로 노인의 건강문제에 대해 학습하였고, 실제적인 경험을 통하여 적절한 돌봄 서비스를 제공할 수 있는 인력이다. 따라서 본 연구의 결과와 같이 노인전문간호사들이 경험하는 역할갈등의 본질을 이해하고 역할갈등의 실제적인 해결을 위한 노력이 필요하다.

본 연구의 제한점은 연구참여자가 지방의 노인요양병원과 요양원에 근무하는 노인전문간호사로 한정되어 있다는 점이다.

본 연구의 결과를 근거로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 우리나라 보건의료인들이 갖고 있는 노인전문간호사의 역할 및 기능에 대한 인식을 알아보는 연구를 제언한다.

둘째, 일반대상자들의 노인전문간호사에 대한 인식을 높이기 위한 적극적인 홍보 프로그램 개발이 필요하다.

셋째, 노인전문간호사의 역할에 대한 제도적 보장과 수가책정의 근거를 마련하기 위한 연구가 시행되어야 한다.

넷째, 노인병원에 노인전문간호사 배치를 의무화하기 위한 방안을 찾기 위한 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- [1] <http://kostat.go.kr/>
- [2] S. Y. Lee and H. Y. Lim, "Care workers' perceptions of professionalism and job satisfaction," Korean Academy of Social Welfare Support, J. of Digital Contents Society, Vol.13, No.7, pp.238-247, 2013.
- [3] S. S. Kim, G. S. Chae, K. N. Kim, K. O. Park, and S. M. Moon, "Survey on nursing care delivery systems of university affiliated hospitals in Korea," J. of Korean Clinical Nursing Research, Vol.16, No.1, pp.165-175, 2010.
- [4] <http://kapon.or.kr/kapon04/index02.php>
- [5] S. K. Miller, "Impact of a gerontological nurse practitioner on the nursing home elderly in the acute care setting," Advanced Practice in Acute & Critical Care, Vol.8, No.4, pp.609-615, 1997.
- [6] C. C. Hendrix and C. W. Wojciechowski, "Chronic care management for the elderly: An opportunity for gerontological nurse practitioners," J. of the American Academy of Nurse Practitioners, Vol.17, No.7, pp.263-267, 2005.
- [7] K. J. Lee, E. S. Kong, N. C. Kim, J. H. Kim, C. G. Kim, and H. K. Kim, "Roles and functions of the gerontological nurse practitioner," J. of Korean Gerontological Nursing, Vol.6, No.1, pp.125-133, 2004.
- [8] K. R. Kim, "Advanced practice nurse system and unlicensed medical practice," J. of Low and Medicine, Vol.11, No.1, pp.173-198, 2010.
- [9] E. J. Sullivan and P. J. Decker, "Effective management in nursing," New York: Addison Wesley Publishing Company, 1985.
- [10] M. H. Sung and M. O. Oh, "The relationships of professional self-concept, role conflict and job satisfaction on emergency department nurses," J. of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, Vol.18, No.1, pp.107-115, 2011.
- [11] S. J. Park and H. J. Choe, "The influence of the role ambiguity, role conflict, and self-efficacy on job attitude of banders in Busan," J. of Human Resource Management Research, Vol.13, No.3, pp.79-94, 2006.
- [12] J. Ford, "NP hospitalists," Advance for nurse practitioners, Vol.17, No.2, pp.43-46, 2009.

- [13] M. Hojat, J. Connella, T. Nasca, S. Fields, A. Cicchetti, and A. Scalzo, "Comparisons of American, Israeli, Italian and Mexican physicians and nurses on the total and factor scores of the Jefferson scale of attitudes toward physician-nurse collaborative relationships," *International Journal of Nursing Studies*, Vol.40, pp.427-435, 2003.
- [14] S. J. Shin, "The current condition of activities, role conflict and job satisfaction of advanced practice nurses certificate holders in one region," Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, 2013.
- [15] K. M. Im and J. M. Seo, "Task analysis of the job description of gerontological advanced practice nurses in the hospital setting," *Global Health & Nursing*, Vol.4, No.1, pp.37-47, 2014.
- [16] K. R. Shin, M. O. Cho, J. H. Yang, J. S. Ko, N. S. Kim, and Y. H. Lee, *Qualitative research methodology*, Ewha Womans University Press, 2004.
- [17] F. U. Colaizzi, "Psychological research as the phenomenologist views it. in R. S. Valle, and M. King (Eds), *Existential-phenomenological alternatives for psychology*," Oxford University Press, 1978.
- [18] Y. J. Moon, "Latent means analysis of mentor of role stress, professional identity and job performance for public social workers," *Korean journal of social welfare studies*, Vol.35, pp.93-115, 2007.
- [19] J. Allen and A. Fabri, "An evaluation of a community aged care nurse practitioner service," *J. of Clinical Nursing*, Vol.14, No.10, pp.1202-1209, 2005.
- [20] J. R. Kim, "A study on self-esteem, role conflict, and work stress and the turnover intention of geriatric hospital nurses," Unpublished master's thesis, Chosun University, 2010.
- [21] M. H. Nam and S. H. Lee, "Effect of job stress and coping strategy on job satisfaction in a hospital works," *The Korean J. of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.15, No.1, pp.1-11, 2003.
- [22] <http://www.acponline.org/>
- [23] J. H. Kim, "Demand-supply of advanced practice nurse(APN) and alternative benefit strategies in the national health insurance," *Perspectives in Nursing Science*, Vol.7, No.1, pp.23-35, 2010.
- [24] M. A. Kim and Y. H. Kim, "Establishment and future direction of geriatric nurse practitioner program," *Keimyung Journal of Nursing Science*, Vol.7, No.1, pp.11-21, 2003.
- [25] K. S. Kim and M. W. Kim, "Present and political tasks of Advanced Practice Nurse in Korea," *Perspectives in Nursing Science*, Vol.6, No.1, pp.39-53, 2009.
- [26] M. J. Kim, "Hospital nurses' experience on communication between nurses and physicians," Unpublished master's thesis, Seoul National University, 2010.
- [27] C. Johnson, "Bad blood: doctor-nurse behavior problems impact patient care," *Physician Executive*, Vol.35, No.6, pp.6-11, 2009.
- [28] J. S. Lee and J. S. Kim, "Professional role conflict experience of perioperative nurses through nursing performance," *The Korean Journal of Stress Research*, Vol.20, No.4, pp.257-266, 2012.
- [29] M. Aigner, S. Drew, and J. Phipps, "Comparative study of nursing home resident outcomes between care provided by nurse practitioners/physicians versus physicians only," *J. of the American Medical Directors*

Association, Vol.5, No.1, pp.16-23, 2004.

- [30] G. D. Sherwood, M. Brown, V. Fa, and D. Wardell, "Defining nurse practitioner scope of practice: Expanding primary care services," The Internet Journal of Advanced Nursing Practice, Vol.1, No.2, p.12, 2010.

저 자 소 개

김 세 영(Se-Young Kim)

정회원



- 2011년 2월 : 조선대학교 대학원 (간호학석사)
- 2014년 2월 : 조선대학교 대학원 (간호학박사)
- 2014년 현재 : 세한대학교 간호학과 조교수

<관심분야> : 노인간호, 노인정신건강

권 영 란(Young-Ran Kweon)

정회원



- 2002년 2월 : 전남대학교 대학원 (간호학석사)
- 2008년 2월 : 전남대학교 대학원 (간호학박사)
- 2014년 현재 : 조선대학교 간호학과 조교수

<관심분야> : 아동청소년 정신건강간호, 알코올 중독 치료 및 재활간호